

KISS GYÖRGY*

Megjegyzések a munkajogviszony tartalmának alakításához

I. A munkajogviszony rugalmassága és a munkavállaló jogállásvédelme

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) előkészítése során heves vitát követően fogalmazódott meg a 19. § (1) bekezdésének tartalma, amelynek értelmében „nem köthető ki olyan feltétel, amelynek alapján a munkaviszony a munkavállaló hátrányára módosulna...”. Ez a szöveg az Mt. tartalmán belül is nehezen értelmezhető, de a munkajogviszony tartalmának alakítása szempontjából téves rendelkezésnek bizonyult.

Ami az Mt. szövegkörnyezetét illeti, a 43. § (1) bekezdése értelmében „a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet”. A (2) bekezdés akként rendelkezik, hogy „az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni”. Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkaszerződésben a felek több eltérésben is megállapodhatnak, és az „egymással összefüggő” eltérő megállapodásoknak összességében kell a munkavállalóra nézve kedvezőbbnek lenni.¹ Mindezzel összefüggésben az alábbi kérdések merülhetnek fel:

- mit jelent az „egymással összefüggő” rendelkezések kifejezés?
- ki dönt az eltérés minőségéről?
- csak a felek (munkáltató-munkavállaló) megállapodása tartalmazhat-e eltéréseket, vagy egyéb megállapodás is, pl. kollektív szerződés?

Az irodalomban (elsősorban a német nyelvűben) több értelmezési lehetőség merült fel. Az első szerint minden egyes eltérő megállapodás elemet külön kell értékelni, és csak a munkavállaló részére kedvezőbbeket kell figyelembe venni. Ez az ún. *Rosinentheorie* nem volt sokáig tartható.² Ennek mintegy ellentétéként vált ismeretessé a munkaszerződés egé-

* egyetemi tanár, NKE – A tanulmány a Magyar Tudományos Akadémia Támogatott Kutatócsoport keretében készült [2011TKI435]. MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport; MTA-PTE Research Group of Comparative and European Employment Policy and Labour Law. A kutatócsoport vezetője: Dr. Kiss György egyetemi tanár.

¹ Lásd ezzel összefüggésben DETLEV BELLING: *Günstigkeitsprinzip im Arbeitsrecht*, Duncker & Humblot, Berlin, 1994. 169–171. pp.

² Lásd BAG, Urteil vom 4. Juli 2001 – 2 AZR 469/00 § 622 BGB.

szének összehasonlítása a kollektív szerződéssel vagy a jogszabállyal. Ennek során azt kell eldönteni, hogy összességében melyik szolgálja előnyösebben a munkavállaló érdekeit. Az Mt. 43. §-a az említett értelmezésekkel szemben azt a harmadik megoldást preferálja, amely szerint „a munkaszerződés rendelkezéseit a jogszabálynak, kollektív szerződésnek vagy üzemi megállapodásnak azokkal a szabályaival kell összehasonlítani, amelyekkel tárgyakat tekintve összefüggnek. A munkavállaló javára való eltérés megítélése során a különböző szintű – azonos tárgykörű – szabályokat összességükben, nem pedig egyes részleteikben kell összevetni. A kiválasztott szabályra pedig valamennyi azonos tárgyú rendelkezését alkalmazni kell, még abban az esetben is, ha azok közül egyesek a munkavállalóra hátrányosak. Azonos tárgyak van és így egymással összehasonlíthatók például a szabadságra és annak kiadására vonatkozó szabályok, a munkaviszony megszüntetésére, a munka díjazására vagy a munkaidőre vonatkozó rendelkezések.”³

A második kérdéssel összefüggésben kiindulópont az lehet, hogy munkavállaló javára történő eltérés minősítése láthatóan összetett, és ennek értékelését nem lehet sem a munkáltató, sem a munkavállaló szubjektív megítélésére bízni. A minősítés megfelelő intézménye a munkaszerződés tartalmi kontrollja.⁴

Végezetül a harmadik kérdés szorosan összefügg a munkaszerződés jogi természetével. Milyen jogviszonyt alapít a munkaszerződés? A munkajogviszonynak alapvetően két sajátosságát lehet kiemelni. Az egyik, a tartóssága, a másik, a felek alá-fölérendeltségét kifejező tartalma. A későbbiekben mindkét jellemzőre utalok, e helyütt a két tényezőnek a munkaszerződésre történő visszahatására mutatok rá. Mindkettő azt erősíti, hogy a munkaszerződés egy ún. *incomplete contract*. A „befejezetlen” szerződés fogalma nem a munkajogból eredeztethető,⁵ de csakhamar sor került adaptációjára.⁶ A munkajogviszony tartós jellege (*Dauerschuldverhältnis, long-term relationship*) óhatatlanul felveti azt a kérdést, hogy lehetséges-e, illetve egyáltalán kell-e a munkaszerződésben minden egyes elemben megállapodni. Amennyiben a válasz nemleges, úgy a következő kérdés a munkajogviszony tartalmának alá-fölérendeltségével összefüggésben az, hogy az ún. *implied terms* megjelenítésére, illetve alakítására, konkretizálására ki jogosult.⁷ A feltett kérdésre adható válasz értelmében a kollektív szerződés magától értetődően alakíthatja a munkajogviszony tartalmát, ehhez azonban egyértelművé kell tenni a munkaszerződés és a kollektív szerződés egymáshoz való viszonyát. Ahhoz, hogy a kollektív szerződés hatékonyan alakíthassa a munkajogviszony tartalmát, mindenekelőtt az szükséges, hogy a munkaszerződés tartalma mintegy konvertálható

³ BANKÓ ZOLTÁN – BERKE GYULA – KAJTÁR EDIT – KISS GYÖRGY – KOVÁCS ERIKA: *Munkajogi e-kommentár*. CompLex. Budapest, 2013. 19. §

⁴ Lásd erről részletesen DOROTHEA KÖNIG: *Die Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen in Deutschland, England und Frankreich*. Rombach. Freiburg, 2010.; LORAINÉ WATSON: *Employees and the Unfair Contract Terms Act*, *Industrial Law Journal*, 1995/4. 323–336. pp.; JEAN PÉLISSIER – ALAIN SUPIOT – ALAIN JEAMMAUD: *Droit du travail*. Dalloz, Paris, 2002. 461–468. pp.; FRANÇOISE FAVENNEC-HÉRY: *Modification du contrat de travail: le glissement de l'objectif vers le subjectif*. *Revue de jurisprudence sociale*, 2003/6. 459–465. pp.

⁵ JEAN TIROLE: *Incomplete contracts: where do we stand?* *Economica*, Vol. 67. No 4. 1999. 741–781. pp.

⁶ SIMON DEAKIN – CHRISTEN LANE – FRANK WILKINSON: 'Trust' or law? *Towards an integrated theory of contractual relations between firms*. *Journal of Law and Society*, Volume 21. N. 3 September 1994. 329–349. pp.; OLIVER HART. – JOHN MOORE.: *Incomplete contracts and ownership: Some new thoughts*, https://www.aeaweb.org/annual.../0105_1015_1702; ; *Regulating the employment relation for competitiveness*, *Industrial Law Journal*. Vol 30, No. 1 March, 2001. 17–47. pp.; HUGH COLLINS: *Regulating the employment relation for competitiveness*. *Industrial Law Journal*, Vol 30, No. 1 March, 2001. 17–47. pp.

⁷ ANN PANKHURST: *Work effort under the incomplete contract of employment*. Cambridge, New Hall, 1988. 5–8. pp.

legyen. Amennyiben a munkaszerződés tartalmát a jogalkotás részletessé teszi, úgy kevés lehetőség marad a munkajogviszony tartalmának a munkaszerződés módosításán kívüli alakítására. Amennyiben viszont a munkaszerződést a már említett *incomplete contract*-ként minősíti, úgy a munkajogviszony tartalmának alakítása a munkaszerződés módosítása nélkül is lehetséges, bizonyos korlátokon belül.

Az utolsó megjegyzés átvezet egy másik probléma elemzéséhez, nevezetesen a munkajogviszony tartalma átalakításának módszertanához. Miért minősítettem tévedésnek az Mt. említett rendelkezését? A hatályos szabályozás ugyan minőségileg más lehetőséget biztosít a kollektív szerződés számára a korábbi törvényhez képest a jogszabálytól való eltérés tekintetében, nevezetesen főszabállyá minősítette a kétoldalú eltérést, azaz a kollektív szerződés tartalmát – a törvény eltérő rendelkezése hiányában – mind a munkavállaló javára, mind terhére is lehet alakítani. Kérdés azonban, hogy mit biztosít az Mt. a munkaszerződésnek, nevezetesen lehetséges-e a munkaszerződésben felhatalmazást adni a munkáltató számára a munkajogviszony tartalmának – szerződéses felhatalmazáson alapuló – egyoldalú alakítására (*Gestaltungsrecht*).⁸

Ez a probléma érinti a munkajog és a tradicionális magánjog kapcsolatát. A munkajogviszony tartalmának egyik meghatározó eleme az alá-fölérendeltség. A szolgáltatás tárgyának absztrakt meghatározása, amely a munkáltató alakítási lehetőségét, konkretizálási, és az ezzel együtt járó irányítási jogát is megalapozza, óhatatlanul együtt jár a munkavállaló védelmi szükségletének (*Schutzbedürftigkeit*) elismerésével.⁹ Korántsem véletlen azonban, hogy a jog milyen eszközrendszert használ erre a célra. Amennyiben közjogi eszközöket vet be, időlegesen eredményeket érhet el, különösen a védett munkavállalói csoportok tekintetében, azonban könnyen kényszerű döntés elé állítja a munkáltatót és a munkavállalót (utóbbi érdekképviselőit).¹⁰ Ezzel eljutunk a *Green Paper* által nyomatékossított ún. marginális védelem problematikájához.¹¹ Az ilyen megoldások szerint számos *active labour market policy* rendkívül nagy rugalmasságot biztosít a foglalkoztatás és a munkaerőpiac számára, és ez a gazdaság prosperálása ideje alatt sikeres is. Ezeknek a megoldásoknak a lényege az, hogy a munkáltatónak viszonylag szabad keze van a munkajogviszony megszüntetése tekintetében, a munkavállalónak az állam számos képzési, átképzési lehetőséget ajánl fel, és mindemellett széleskörű szociális juttatást is biztosít erre az időszakokra. Ezek a megoldások azonban éppen a gazdasági válságok időszakában veszítenek hatékonyságukból, nem egyszer drámai fordulatot eredményezve a foglalkoztatásban.¹² Az

⁸ Az újabb német irodalomból lásd különösen THOMAS MENTZEL: *Die Änderung von Arbeitsbedingungen kraft Direktionsrecht oder im Wege voran konsentierter Änderungsverträge*. Hamburg, Verlag Dr. Kovac, 2003.; ROLF WANK: *Einvernehmliche Änderung von Arbeitsbedingungen*. In: Wolfgang Hromadka (szerk.): *Änderungen von Arbeitsbedingungen*, Heidelberg: Verlag Recht und Wirtschaft 1990. 40–41. pp.

⁹ Lásd különösen: HERBERT WIEDEMANN: *Das Arbeitsverhältnis als Austausch und Gemeinschaftsverhältnis*. Karlsruhe, C. F. Müller 1966. 28. p. Korábról: FRANZ NEUMANN: *Das Arbeitsrecht in der modernen Gesellschaft*. Recht der Arbeit, 1951/1, 1–5. pp.

¹⁰ Európai összehasonlításban lásd DANIEL VAUGHAN-WHITEHEAD (szerk.): *Work Inequalities in the Crisis: Evidence from Europe*. Geneve, International Labor Office, 2011.

¹¹ Green Paper – Modernising labour law to meet challenges of the 21st century [Commission of the European Communities, Brussels, 22.11.2006, COM (2006) 708 final], 6. p.

¹² KONGSHØJ MADSEN: *The Danish Model of 'Flexicurity' – a Paradise with some Snakes*. Brussels, 2002. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; ANNE DAGUERRE – DAVID ETHERINGTON: *Active Labour Market Policies in International Context: What Works Best? Lessons for the UK*. A report of research carried out by Middlesex University on behalf of the Department for Work and Pensions. 2009.; JOCHEN

active labour market policy általában az atipikus foglalkoztatási módszereket is szívesen részesíti előnyben, feltételezve az átjárás lehetőségét e formákból a tradicionális munkajogviszonyba. Megfigyelhető ugyanakkor, hogy ezek a törekvések általában nem váltották be a hozzájuk fűzött reményeket, és a legsérülékenyebb munkavállalói rétegeket sújtották.¹³

Összefoglalásképpen megállapítható, hogy végeredményben a fő célkitűzés nem valósult meg, nevezetesen a munkavállalói jogállás védelme, a foglalkoztatás kontinuitása. Másképpen fogalmazva a munkajogviszony fenntartása, akár megváltozott feltételek mellett is.

II. A munkaszerződés és a munkajogviszony jogi természetének egy lehetséges új felfogása

A gazdasági jogban a szerződéseknek alapvetően két fajtáját különböztetik meg, úgymint a *short-term* és a *long-term contract*.¹⁴ Ami a *short-term* szerződéseket illeti Macneil – számos ismérv mellett – az alábbi két fő kritériumot emeli ki. Ezeket a szerződéseket ún. *discrete transaction*-nak minősíti, amelyeknek jellemzője, hogy általában egy, vagy legalábbis kevés számú jogügyletből állnak, és hatókörük korlátozott. Ezek a kontraktusok jószerével csere típusúak, általában kevés szereplő vesz részt a jogügyletben, és tartalmukban a direkt értékesítésre, a monetarizációra irányulnak. Mindebből következően a szerződés teljesítése rövid időt vesz igénybe, a teljesítéssel a kötelelem megszűnik, a kontinuitás ezekben az ügyletekben nem merül fel. Lényeges továbbá, hogy ezeknek a megállapodásoknak a tartalma világos, részletes, azaz semmiképpen sem minősíthetők a korábban említett *incomplete contract*-nak. Macneil ebben a kontextusban használ egy kifejezést: ezekben a szerződésekben van egy bizonyos *presentation of the future*.¹⁵ Összefoglalva, a felek a teljesítés során teljes egészében a szerződés tartalmának megfelelően járnak el, ahhoz kötve vannak.

Ezzel szemben a *long-term contract* valamilyen hosszabb távú, stratégiai terv megvalósítására jön létre. Az ilyen szerződéseknek jellemzője, hogy általában több szereplő vesz a jogügyletben részt, kétségtelen, hogy a csere jelleg is megtalálható bennük, de e mellett egyéb elemek is jellemzik, például szociális megfontolások. A jogviszony tartalmának egésze nem, vagy csak nehezen monetarizálható. Ezek a kötelek egy vagy két teljesítést követően nem szűnnek meg, hanem tartalmukból adódóan folytatódnak, azaz nem automatikusan önmegszüntető jellegűek, hiszen a szerződés lényegéből nem ez következik. A *long-term* karakter további velejárója, hogy az ilyen jogügyletet megalapozó szerződések

KLUWE: *The Effectiveness of European Active Labour Market Policy*. RWI: Discussion Papers, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsordnung, February 2006. Essen.

¹³ Lásd erről VÍCTOR AGUIRREGABIRIA – CÉSAR ALONSO BORRERO: *Labor Contracts and Flexibility: Evidence from a Labor Market Reform in Spain*. Working Paper 09-18 Economic Series, February 2009. Universidad Carlos III de Madrid; JAVIER POLAVIEJA: *Flexibility or polarization? Temporary employment and job tasks in Spain*. Socio-Economic Review, 2003/3, 233–258. pp.; KATRIN GOLSCH: *Employment Flexibility in Spain and its Impact on Transitions to Adulthoods*, Aquest treball s'ha realitzat en el marc del projecte Marie Curie Fellowships Training Sites "Demography, Family and Spatial Redistribution. A Southern European Perspective (DEMOS)" (contracte HPMT-CT-2000-00057) finançat per la Comissió Europa dins del V Programa Marc (*Improving Human Resource Potential & Socio-economic Knowledge Base*). Centre d'Estudis Demogràfics, 2002.

¹⁴ IAN RODERICK MACNEIL: *The many futures of contracts*. Southern California Law Review, 1973–1974 [Vol, 47:691], 691–816. pp.; IAN RODERICK MACNEIL: *Essays on the nature of contract*. North Carolina Central Law Journal, 1978–1979. 159–200. pp.

¹⁵ IAN RODERICK MACNEIL: *Restatement (second) of contracts and presentation*, Virginia Law Review, 1974, p. 589.

tartalma korántsem annyira részletesen kidolgozott, mint a *short-term* kontraktusok esetében, hanem tipikusan *incomplet* szerződések. Ebből következően a feleknek a jogügylet teljesítése során folyamatosan együtt kell működniük, és a szerződés tartalma a teljesítés folyamatában rendszeres újragondolásra, átalakításra, valamint esetleges kiegészítésre szorul. A jogügylet tartalma egyben azt is sugallja, hogy a felek törekvése az esetek döntő többségében a jogügylet fenntartására irányul, és minden eszközzel igyekeznek elkerülni annak megszűnését. Ezt a típusú szerződést Macneil *relational contract* elnevezéssel illeti.¹⁶ Ennek lényegét – szemben a *short-term contract*-nál megfogalmazott *presentation of the future* szimptomával – a *futurizing of the present* kifejezéssel írta le.¹⁷

Mindehhez szükséges megjegyezni, hogy nem minden tartam-szerződés minősíthető *relational contract*-nak. Így pl. az ún. *contingent contract* kívül esik ezen a körön. Ilyen szerződéseknek minősítik azokat a megállapodásokat, amelyek valamilyen véletlenszerű, esetleges, de akár hosszabb távú teljesítésre kötnek. Kétségtelen, hogy több elemben megfigyelhető hasonlóság a *relational contract* és a *contingent contract* között, azonban az utóbbi magában hordozza a „hirtelen” megszűnés, illetve a megszüntetés lehetőségét.¹⁸ A Göetz-Scott tanulmány viszont tesz egy érdekes megjegyzést, amennyiben a *relational contract* köré sorolja a munkaszerződést is, illetve a munkajogviszonyt.¹⁹

Ezzel összefüggésben is szükséges megvizsgálni, hogy a munkaszerződés olyan jogviszonyt alapít-e, amely rendelkezik a *relational contract* sajátosságaival, illetve azt is, hogy egy ilyen megközelítés milyen különbségeket vet fel a Macneil által leírt, a gazdasági forgalomban lévő klasszikus *relational relationship* és az *employment relationship* között. Bird vizsgálatának kiindulópontja a munkajogviszonyt szabályozó joganyag és a ténylegesen érvényesülő normák közötti diszkrepancia.²⁰ Hangsúlyozza, hogy a munkavállalók mintegy egyharmada a jogalkotás által meghatározott keretek nélkül teljesít, számos, a gyakorlatban érvényesülő norma (szokás, íratlan megállapodás) mintegy virtuálisan befolyásolja jogállásukat. Lényeges továbbá, hogy a felek folyamatosan változtatják, átdolgozzák ezeket a tág értelemben vett normákat anélkül, hogy a foglalkoztatás költségei lényegesen változnának. Véggkövetkeztetése szerint „*employment is a relational contract*”.²¹ A foglalkoztatásban kifejeződő kapcsolat képes felmutatni a *relational contract* sajátosságait, úgymint a bizalom, az elkötelezettség, az együttműködés és a megosztott felelősségvállalás. Amerikai példára hivatkozva kissé keserűen állapítja meg, hogy néhány állam jogalkotása mégsem akceptálja ezeket az értékeket, és nem vagy csak látszólagos korlátot állít fel az *at will employment*

¹⁶ IAN RODERICK MACNEIL: *Contracts: adjustment of long-term economic relations under classical, neoclassical, and relational contract law*. Northwestern University Law Review, 1977–1978. 854–905. pp.

¹⁷ IAN RODERICK MACNEIL: *The many futures of contracts*. Southern California Law Review, 1973–1974. [Vol. 47:691], 738–740. pp.

¹⁸ Lásd erről: CHARLES J. GÖETZ – ROBERT E. SCOTT: *Principles of relational contract*. Virginia Law Review, Volume 67, September 1981, 1089–1150. pp.; DUOGLAS G. BAIRD: *self-interest and cooperation in long-term contracts*. The Journal of Legal Studies, 1990. 586. p.; MORTEN HVIID: *Long-term contract and relational contract*. Encyclopaedia, encyclo.findlaw.com/4200book, 46. p.

¹⁹ CHARLES J. GÖETZ – ROBERT E. SCOTT: *Principles of relational contract*. Virginia Law Review, Volume 67, September 1981, 1091. p.

²⁰ ROBERT C. BIRD: *Employment as a relational contract*. U. Pa. Journal of Labor and Employment Law, 2005. 149–151. pp.

²¹ ROBERT C. BIRD: *Employment as a relational contract*. U. Pa. Journal of Labor and Employment Law, 2005. 215. p.

gyakorlata tekintetében.²² Gondolatait azzal zárja, hogy a *relational norms* következetes alkalmazása növeli a produktivitást, a lojalitást, az elkötelezettséget.

Az angol irodalomban Brodie kérdést fogalmazott meg: *how relational is the employment contract?*²³ Kiindulópontja szerint a munkavállaló kész fontolóra venni a munkajogviszony folytonosságát akár megváltozott körülmények között is. Kétséges ugyanakkor, hogy a munkaszerződésen kívüli ún. *implied terms* tartalmazzák-e a foglalkoztatás kontinuitásának biztosítását. Ez a probléma már átvezet a munkajogviszony *long-term* jellegének vizsgálatához. Freedland ezt a sajátosságot a munkajogviszony ún. két idősíkjában látja. Az egyik a jelen, a másik a jövőre vonatkoztatott látens ígéletben rejlik, amelynek lényege a foglalkoztatás megtartása.²⁴ Visszatérve az *implied terms*-hez Brodie elismeri, hogy ezek a feltételek a kölcsönös bizalom tekintetében meglehetősen széles körűek, azonban nem terjednek ki a feltételek radikális megváltoztatására, különösen nem a munkáltató általi egyoldalú változtatásokra.²⁵ Elismeri, hogy a munkajogviszony értelmezhető lenne *relational relationship*-ként, azonban felhívja a figyelmet egy lényeges elemre, amely a gazdasági forgalomban hiányzik, nevezetesen az egyik fél, a munkavállaló jogi alárendeltségére. Ebből következően a klasszikus *relational contract* elméletek nem adnak arra választ, hogy a gazdasági életben kívánatos értékek mentén, hogyan fejlődhet a munkajogviszony a *relational relationship* irányába.²⁶ Kétségtelen, hogy a gazdasági jogban ismert *relation contract*-hoz a legközelebb a munkaszerződés áll, azonban Brodie kiemeli, hogy a jogviszony fenntartásához a munkajogban nem fűződik, illetve a munkáltató által nem fűződhet olyan érdek, mint a gazdasági jogügyleti forgalomban. Felhívja a figyelmet továbbá arra is, hogy a munkajogviszony összeomlása esetén, azt a kártérítési megoldást, amelyet a munkajog használ, a gazdasági jog nem respektálja.²⁷ Vélgövekeztetése – hosszas analízist követően – az, hogy a Macneil által lefektetett tételek inadekvátak az *employment* tekintetében. Álláspontja szerint egyáltalán nem magától értetődő, hogy a gazdasági jogügyletekre kimunkált *relational contract* a munkajogviszonyra is alkalmazható lenne.²⁸

III. A munkajogviszony tartalma alakításának módszerei

Annak ellenére, hogy a *relational contract* munkajogi adaptációja legalábbis kétséges, a munkavállaló jogállásának biztonsága napjainkban előtérbe került. A német munkajogtudomány és a jogalkalmazás egyik központi problematikája a munkajogviszony tartalmá-

²² Az *at will employment* doktrínájáról lásd LAWRENCE E. BLADES: *Employment at will vs. individual freedom: on limiting the abusive exercise of employer power*. Columbia Law Review, 1967. 1404–1435. pp.; DANIEL MURNAME MACKAY: *Employment at will and employer liability*. AMA, New York, 1986. 186 p.; JAY M. FEINMAN: *The development of the employment at will rule*. The American Journal of Legal History, 1978. 118–135. pp.

²³ DOUGLAS BRODIE: *How relational is the employment contract?* Industrial Law Review, 2003. 233–253. pp.

²⁴ MARC FREEDLAND: *The contract of employment*. Clarendon Press, Oxford, 1976. 19–21. pp.

²⁵ DOUGLAS BRODIE: *How relational is the employment contract?* Industrial Law Review, 2003. 236–237. pp.

²⁶ DOUGLAS BRODIE: *How relational is the employment contract?* Industrial Law Review, 2003. 247. p.

²⁷ DOUGLAS BRODIE: *How relational is the employment contract?* Industrial Law Review, 2003. 248. p.

²⁸ Lásd erről még MELVIN A. EISENBERG: *Why there is no law of relational contracts?*, Northwestern University Law Review, Vol. 94, 1999–2000. 805–821. pp.

nak alakíthatósága, illetve az erre irányuló alakítási jog (*Gestaltungsrecht*).²⁹ Ebben a kontextusban különös jelentősége van az egyoldalú alakítási jognak, amelynek legislatórius felhatalmazása legalábbis kétséges. Birk megjegyzi, hogy a munkáltató egyoldalú alakítási joga nem a BGB-ből, hanem az íratlan jogból és a szokás alapján kialakult tapasztalatból vezethető le.³⁰ A munkáltató egyoldalú alakítási joga utasítással realizálódik (*erweiterter Weisungsrecht*). Ezáltal a munkáltató úgy változtathatja meg a munkajogviszony tartalmát, hogy a munkaszerződés tartalma változatlan marad. Mi ennek a jognak az alapja, és melyek a korlátai. A jogalapja minden esetben szerződés, munkaszerződés, de gyakran kollektív szerződés.³¹ A munkáltató e jogának korlátai hamar kialakultak, elsősorban a jogalkalmazás által. A jogalkotás is elismeri ezt a lehetőséget azzal, hogy a szerződéses felhatalmazás mellett e jog gyakorlásának objektíve megalapozottnak kell lennie. Ezzel összefüggésben utalok egy sajátos megszüntetési módra, nevezetesen az *Änderungskündigung* intézményére, amely végső megoldásként jöhet szóba, de megelőzve a munkáltató általi rendes felmondást.³² Végezetül jelentős szerepet játszi a korlátok kialakításában a már említett szerződések tartalmi kontrollja (*Inhaltskontrolle*).

A szerződés tartalmának módosítása és a munkajogviszony tartalmának alakítása közötti különbség az angol munkajogban is elfogadott. Az utóbbi tekintetében szintén nagy szerepe van a szerződéses feltételek meghatározásának, illetve az már említett *implied terms* szerepének. Lényeges, hogy a munkáltató ezt a jogát csak szerződéses felhatalmazás útján gyakorolhatja.³³ Nem egy esetben fordult elő, hogy a munkáltató alakítási hatalmát valamilyen munkavállalói jog kiterjesztése ellensúlyozta.³⁴

A francia munkajogban kiindulási pont a munkaszerződés *bonae fidei* jellege.³⁵ Itt is ismert a munkaszerződés módosításának és a munkajogviszony alakításának elhatárolása. A kötelelem tartalmának eszköze az ún. *clauses de mobilité* intézménye.³⁶ Ennek következtében a munkavállaló – szerződéses felhatalmazás alapján – meghatározhatja a teljesítés folyamán a munkavégzés helyét, a munkaköri feladatok változásának irányát, a munkaidő tartamát, de akár a munkabér bizonyos határok közötti mozgását is. Lényeges ugyanakkor, hogy a jogalkalmazás meghatározta ezeknek a klauzuláknak az érvényességi kritériumait, azaz itt is létezik a felhatalmazás alapját képező szerződés tartalmi kontrollja.³⁷ Lényeges továbbá, hogy a munkáltató egyoldalú alakítási jogának gya-

²⁹ EDUARD BÖTTICHER: *Gestaltungsrecht und Unterwerfung im Privatrecht*. Walter de Gruyter & Co., Berlin, 1964.; ULRICH PREIS: *Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht*. Luchterhand, Neuwied, 1993. 37–50. pp., 51–85. pp.; WALTNER BÖTTNER: *Das Direktionsrecht des Arbeitgebers*. Elwert, Marburg, 1971.

³⁰ ROLF BIRK: *Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht*. Carl Heymanns, Köln, 1973. 58–77. pp.

³¹ ROLF WANK: *Einvernehmliche Änderung von Arbeitsbedingungen*. In: W. Hromadka (Hrsg.): *Änderungen von Arbeitsbedingungen*, Heidelberg: Verlag Recht und Wirtschaft 1990. 40–41. pp.; THOMAS MENTZEL: *Die Änderung von Arbeitsbedingungen kraft Direktionsrecht oder im Wege voran konsentierter Änderungsverträge*. Hamburg, Verlag Dr. Kovač, 2003. 91–92. pp.

³² JENS JÜTTNER: *Der Vorrang der Änderungskündigung vor der Beendigungskündigung*. Nomos, Baden-Baden, 2011.; FRANZ X. WALLNER: *Die Änderungskündigung*. C.H. Beck, München, 2005.; SEBASTIAN SCHRÖDER: *Das Verhältnis von Direktionsrecht und Änderungskündigung*. Peter Lang, Frankfurt a. M., 2011.

³³ Lásd ezzel összefüggésben a *Bex v. Securicor Transport Ltd.* [1972] IRLR 68. ügyet.

³⁴ *Lee v. GEC Telecommunications* [1993] IRLR 383. ügyben a munkavállalót magasabb végkielégítés illette meg a munkajogviszony megszüntetése esetén.

³⁵ Code du Travail Art. L 1222-1 *Le contrat du travail est exécuté de bonne foi*.

³⁶ PAUL-HENRY ANTONMATTEY: *Les clauses du contrat du travail*. Liaisons, Rueil-Malmaison, 2009.

³⁷ JEAN PÉLISSIER – ALAIN SUPLOT – ALAIN JEAMMAUD: *Droit du travail*. Dalloz, Paris, 2002. 466–468. pp.

korlását megfontolásra késztetik a munkajogviszony megszüntetését szabályozó rendelkezések. Ezek egyrészt anyagi, másrészt eljárási jogiak.³⁸

Mindhárom említett ország esetében megfigyelhető bizonyos közös megfontolás. A munkáltató nyilvánvalóan törekszik magát biztosítani a jövőben előre nem látható változások bekövetkezése esetén felmerülhető kockázatokkal szemben. Jellemző, hogy a *managerial prerogative* intézményét igyekeznek a hosszú távú befektetések kockázatának csökkentésével megalapozni. Másképpen fogalmazva, a vállalkozó/munkáltató egyben tulajdonos és az egyoldalú alakítási jog a tulajdonvédelem egyik eszköze, amely egyben biztosítja vállalkozásának hatékonyságát.³⁹ A másik oldalon a munkavállaló érdekeire tekintettel igyekeznek ennek az „előjognak” korlátokat szabni, amely a munkavállaló jogállásának stabilizációjában jelentkezik. Ez egyben azt az elvet is tükrözi, hogy a munkajog a munkavállaló védelmének joga is egyben.⁴⁰

IV. A magyar munkajog állapota a rugalmasság és a jogállásvédelem tekintetében

A magyar munkajog megítélése a téma szempontjából ambivalens. Nem lehet azt állítani, hogy a jogalkotás dogmatikájában nem lépett volna a rugalmasság irányába, annak ellenére, hogy az Mt. 19. § (1) bekezdésnek idézett tartalma számos félreértésre ad okot. Az Mt-nek a jogszabályra és a munkaszerződésre, valamint a kollektív szerződésre, továbbá a munkaszerződésre és a kollektív szerződésre vonatkozó, egymáshoz viszonyítottan eltérést engedő rendelkezései kétségtelenül jóval tágabb lehetőségeket nyújtanak a felek számára a munkajogviszony tartalmának alakítására. A hazai szabályozás ugyanakkor számos területen hézagos, nem befejezett, a jogdogmatikai kezdeményezéseket lerontják a jogpolitikai megfontolások.

Ennek egyik látványos megnyilvánulása a kollektív munkajog súlytalansága, ezen belül a kollektív szerződés csekély szerepe, és a munkaszerződés tartalma konvertálhatóságának gyakorlati hiánya. A paritás a munkáltató és a munkavállaló relációjában a kollektív szerződés szintjén képzelhető el, azzal, hogy ez a megállapodás képezheti reális alapját a munkáltató egyoldalú alakítási joga szerződéses felhatalmazásának.

Álláspontom szerint nem megfelelő a munkajogi szerződési kontroll kiépítése, illetve szabályozása. Ez rendkívül összetett, és korántsem azonos a szerződések (munkaszerződés, kollektív szerződés) érvényességtanával. A munkajogban is kell végezni a megállapodások tartalmi- és méltányossági vizsgálatát mind az egyéni, mind a kollektív megállapodások tekintetében. Ez különösen fontos az egyoldalú átalakításra vonatkozó szerződéses felhatalmazás területén.

A munkavállaló jogállásvédelme biztosításában végezetül kiemelkedő szerepe van a munkajogviszony megszüntetése szabályozásának. A munkáltató működésével összefüggő okon alapuló felmondás a hazai szabályozásban jelenleg kontroll nélküli. A munkaszerződés

³⁸ ANTOINE MAZEAUD: *Droit du travail*. Paris L. G. D. J., 2008. 162, 223. pp.

³⁹ OLIVER HART – JOHN MOORE: *Incomplete contracts and ownership: Some new thoughts*. https://www.aeaweb.org/annual.../0105_1015_1702; HUGH COLLINS: *Regulating the employment relation for competitiveness*, *Industrial Law Journal*, Vol 30, No. 1 March, 2001. 17–47. pp.

⁴⁰ HERBERT WIEDEMANN: *Das Arbeitsverhältnis als Austausch und Gemeinschaftsverhältnis*, Karlsruhe. C. F. Müller, 1966. 15–19. pp.; SIMON DEAKIN – GILLIAN MORRIS: *Labour Law*. London, Butterworths, 1998. 189. p.

tartalmának konvertálhatósága, a megállapodások tartalmi kontrollja és a munkajogviszony megszüntetésének rendszere egységes szemléletben kezelendő.

Álláspontom szerint a magyar munkajog a rugalmasságot biztosítja a marginális biztonság szintjén, ami korántsem azonos a munkavállaló jogállásvédelmének ismertett törekvéseivel. Lehet, hogy a tanulmányomban vázolt trend számos buktatót rejt magában, de megfontolásra érdemes.

GYÖRGY KISS

SOME REMARKS ON ALTERING OF CONTENT
OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP

(Summary)

This paper has a purpose to put forward a new approach of flexible alteration of employment relationship. The two substantial criteria of an employment relationship are the employee's legal subordination and long-term nature. The long-term relationship – or as often referred to: a long-term contract – may affect the ability to exactly define the content of the contract, and this is far from being indifferent from the aspect of the possibilities to alter the legal relationship. The term 'incomplete contract' and so called 'relational contract' do not originate in labour law; however, their interpretation has an increasing significance in labour law too. The substance of the new approach the flexibility and the security is the protection of the legal status of employee. The study describes the different kind of unilateral alteration of employment relationship, the limits of these possibilities. Finally provides an overview of the connection between relation contract and contract of employment.